

# ارزیابی برخی از ابعاد دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL (دوره‌های اخذ گواهی نامه بین‌المللی کاربری کامپیوتر) از دیدگاه کارکنان و سرپرستان دانشگاه علوم پزشکی تبریز\* عزیزه فرشباف خلیلی<sup>۱</sup>، بهمن عظیمزاده<sup>۲</sup>، داود حسینی نسب<sup>۳</sup>، مهناز شهنازی<sup>۴</sup>

## چکیده

**مقدمه:** سازمان‌ها برای به روز کردن اطلاعات منابع انسانی خود، اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت نموده‌اند که دوره‌های آموزشی ICDL (مدرک بین‌المللی کاربری کامپیوتر) یکی از مهم‌ترین این آموزش‌ها است. بنابراین تحقیق حاضر با هدف ارزیابی برخی از ابعاد دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL از دیدگاه کارکنان و سرپرستان دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گردید.

**روش بررسی:** در مطالعه تحلیلی حاضر، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی و سرپرستان شاغل در واحدهای مختلف دانشگاه علوم پزشکی تبریز (۴۳۴۵) نفر بود که از این تعداد ۴۲۲۰ نفر کارکنان و ۱۲۵ نفر سرپرست بودند. در این تحقیق تعداد ۳۵۱ نفر به عنوان نمونه آماری کارکنان و ۹۴ نفر نمونه آماری سرپرستان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش دو پرسش‌نامه محقق ساخته بود که جهت تعیین اعتبار علمی ابزار از روش اعتبار محتوا و برای تعیین اعتماد علمی سؤالات پرسش‌نامه از روش آلفای Cronbach's alfa استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و آمار استنباطی T-Test، Mann-Whitney U و Kruskal Wallis بهره گرفته شد.

**یافته‌ها:** نتایج مطالعه نشان داد که سرپرستان بیش از کارکنان به نقش و اهمیت دوره‌ها عقیده داشتند ( $P < 0/05$ ). بین دیدگاه دو گروه در مورد نقش دوره‌ها در افزایش دانش، مهارت و عملکرد شغلی کارکنان و هماهنگی دوره‌های ICDL با نیازهای شغلی کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت ( $P < 0/05$ ). کارکنان بیشتر از سرپرستان به تأثیر عوامل مادی در ارتقای انگیزه کارکنان معتقد بودند ( $P < 0/05$ ). همچنین گروه کارکنان میزان مهارت، دانش و تسلط مدرسان دوره‌ها را در ارایه مطالب درسی در حد بالا ارزیابی کردند. بین میزان مفید بودن دوره‌های ICDL در رسته‌های شغلی مختلف دانشگاه، اختلاف معنی‌داری وجود داشت ( $P < 0/05$ ) (دوره‌های فوق در رسته شغلی اداری مالی مفیدتر بودند).

**نتیجه‌گیری:** کارکنان دانشگاه باید از نقش و اهمیت دوره‌های ICDL بیشتر آگاه شوند، عوامل مادی را نیز باید در افزایش انگیزه شرکت آن‌ها در کلاس‌ها در نظر گیرند و با کاربردی نمودن دوره‌های ICDL می‌توان از سرمایه‌گذاری انجام شده، حداکثر استفاده را به عمل آورد.  
**واژه‌های کلیدی:** سنجش آموزش؛ کارآموزی ضمن خدمت؛ کارکنان علوم پزشکی و وابسته.

## نوع مقاله: تحقیقی

پذیرش مقاله: ۱۹/۱/۸۸

اصلاح نهایی: ۸/۱۰/۸۷

دریافت مقاله: ۴/۴/۸۷

**ارجاع:** فرشباف خلیلی عزیزه، عظیمزاده بهمن، حسینی نسب داود، شهنازی مهناز. ارزیابی برخی از ابعاد دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL (دوره‌های اخذ گواهی نامه بین‌المللی کاربری کامپیوتر) از دیدگاه کارکنان و سرپرستان دانشگاه علوم پزشکی تبریز. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۸۹؛ ۷(۱): ۶۳-۷۴.

## مقدمه

\* این مقاله حاصل تحقیقی مستقل است که توسط منبع مالی خاصی حمایت نشده است.

۱. کارشناس ارشد مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران. (نویسنده‌ی مسؤول) E-mail: Azizeh\_farshbafkhalili@yahoo.com
۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.
۳. دکترای روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

علوم مختلف در چند دهه اخیر بیش از هر زمان دیگر در طول تاریخ بشر پیشرفت کرده است. تکنولوژی به طور مداوم و با شتابی بی‌مانند در حال تحول و پیشرفت است و سازمان‌های عصر حاضر در محیطی پویا و متحول کار می‌کنند. لذا

بهره‌گیری از اندیشه‌های نو در افزایش پیشرفت سازمان مؤثر خواهد بود (۱).

سازمان‌ها و نهادهای مختلف هر جامعه‌ای اغلب بر اساس اهداف و نیازهای معینی شکل گرفته، بر اساس این اهداف، وظایف و عملکردهای معینی را در جامعه انجام می‌دهند و نیازهای متعددی را برآورده می‌سازند. به عبارت دیگر فلسفه وجودی هر سازمان، ارایه خدمات متنوع به جامعه در راستای اهدافی است که برای آن سازمان در نظر گرفته شده است (۲). آموزش نیروی انسانی در سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین راه‌های بهسازی سازمانی و در حقیقت از مؤثرترین شیوه‌های سازگاری با محیط در حال تغییر و تحول سازمان است (۳). در کل آموزش افراد نوعی سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود و تخصیص منابع بیشتر به این بخش، سبب رشد اقتصادی می‌گردد. از این رو سرمایه‌گذاری برای آموزش، یک عامل کلیدی در فرآیند توسعه است. آموزش مدیران بر سطوح اداری و آموزشی، تأثیر شگرفی می‌گذارد و سبب افزایش سطح آگاهی، تغییر در نگرش‌ها، عادات و رفتار می‌گردد. بنابراین چنین آموزشی فراگیری تخصص‌ها، مهارت‌ها، کسب شناخت و آگاهی را امکان پذیر می‌سازد و فرد را برای پذیرش سمت جدید یا انجام وظایف محوله، همراه با کارایی مطلوب آماده و مجهز می‌کند (۴). از دهه ۱۹۶۰ میلادی به بعد، اقتصاددانان به تأثیر آموزش در بهره‌وری و رشد و توسعه اذعان نموده‌اند. طی این دهه، بانک جهانی آموزش را به عنوان نوعی سرمایه‌گذاری تولیدی در زمینه نیروی انسانی به رسمیت شناخت و رئیس کنفرانس انجمن اقتصادی آمریکا، سرمایه انسانی و هزینه مستقیم در آموزش و پرورش و بهداشت را از جمله عواملی دانست که باعث بهبود توانایی‌های مردم برای تولید و درآمد بیشتر می‌شود. از آن پس به نقش آموزش و تأثیر آن در ارتقای مهارت و کارایی افراد توجه شد و دولت‌ها بر آن شدند که بیش از پیش به نقش آموزش در فرآیند تولید و کارایی و توسعه توجه کنند (۵). با توجه به این که تعریف سازمان‌های جهانی از مفهوم سواد، آشنایی با کاربری کامپیوتر و تسلط بر یک زبان بین‌المللی برای استفاده از اطلاعات در سطح جهانی

(فن‌آوری اطلاعات) می‌باشد، دوره‌های ICDL (International Computer Driving License) که عبارت از دوره‌های اخذ گواهی‌نامه بین‌المللی کاربری کامپیوتر است، در دوره‌های آموزشی کارکنان لحاظ شده است (۶). دوره بین‌المللی کاربری کامپیوتر در دنیا به عنوان استاندارد جهت آموزش مبانی فن‌آوری اطلاعات شناخته شده، دارای نقش بسزایی در آموزش مهارت‌های کاربردی کامپیوتر می‌باشد و با موفقیت در بیش از ۱۴۰ کشور اجرا می‌گردد (۸، ۷). برای اخذ گواهی‌نامه ICDL، فرد باید در آزمون‌های هفت‌گانه IT، Windows، Word، Internet، Excel، Power point و Access شرکت نموده، نمره قبولی کسب نماید (۹). از نظر یونسکو فواید ICDL برای کارکنان عبارت است از ICDL علامت محسوسی از فن‌آوری اطلاعات را در کارکنان جدید ایجاد می‌نماید، سطوح منطقی و ثابتی از توانایی فن‌آوری اطلاعات را در کل یک سازمان تضمین می‌نماید، مدرکی را برای فراگیران سازمانی در جهت ارایه مؤثر توانایی‌های خود فراهم می‌نماید، در کاهش هزینه‌های حمایتی فن‌آوری اطلاعات (Information technology) مؤثر می‌باشد، یک مدل بسیار ابداعی و مؤثر برای آموزش و تعلیم می‌باشد، در برانگیختن روحیه کارکنان مؤثر بوده، سرمایه‌گذاری سازمانی را در افراد تکمیل می‌نماید و بهره‌وری کارکنان را با استفاده از کامپیوتر افزایش می‌دهد (۱۰). ICDL به ویژه برای افرادی طراحی می‌گردد که می‌خواهند قابلیت بنیادی در کار با کامپیوتر کسب نمایند تا در شغل فعلی به آن‌ها یاری نموده، مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات را در آنان توسعه بخشیده، انتظارات شغلی آن‌ها را ارتقا بخشد (۱۱).

از آن جایی که بررسی تحقیقات مختلف انجام گرفته در کشور ما نشان می‌دهد که در مورد کیفیت برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL اطلاعاتی وجود ندارد، لذا انجام پژوهشی در این راستا الزامی است تا این دوره‌ها از ابعاد مختلف مورد ارزیابی قرار گیرد. به طور کلی نتایج به دست آمده از تحقیقات در مورد بررسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت، گویای تأثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش مهارت، کارایی

$$n = \frac{(0.5)(0.5)(1/96)^2 + (0.5)(0.5)(1/25)}{(0.5)(0.5)(1/96)^2 + (0.5)(0.5)(1/25)}$$

$n = 94/3$  سرپرستان

پس ۳۵۱ نفر از کارکنان و ۹۴ نفر از سرپرستان، نمونه را تشکیل دادند. کارکنان رسمی و پیمانی و سرپرستان بلافصل آنان، که در یکی از رشته‌های شغلی آموزشی، درمانی، بهداشتی و اداری - مالی در مراکز مختلف دانشگاه علوم پزشکی تبریز شاغل و میزان تحصیلات آن‌ها حداقل دیپلم بود و موفق به اخذ گواهی ICDL شده بودند، وارد مطالعه شدند و در صورت عدم شرکت در دوره‌ها و یا عدم کسب نمره قبولی در یکی از آزمون‌ها از مطالعه خارج شدند.

در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شد که شامل دو پرسش‌نامه محقق ساخته مجزا جهت جمع‌آوری نظرات از دو گروه کارکنان و سرپرستان آنان بود. این پرسش‌نامه‌ها با تکنیک طیف Likert و با تعداد گویه پنج گزینه‌ای (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) تهیه گردید که توسط ابزارهای فوق از دو گروه کارکنان و سرپرستان اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری شد. سپس به ترتیب پاسخ‌ها از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری گردید و جمع امتیازات کسب شده هر آموزش گیرنده و سرپرست به طور جداگانه در هریک از قسمت‌های پرسش‌نامه محاسبه شد.

پرسش‌نامه شماره یک از ۳۵ سؤال بسته و یک سؤال باز تشکیل یافته و شامل هفت قسمت بود و برای بررسی و جمع‌آوری نظرات آموزش گیرندگان تهیه و تنظیم گردید. پرسش‌نامه شماره دو نیز شامل ۲۸ سؤال بسته و یک سؤال باز بود که جهت جمع‌آوری دیدگاه‌های سرپرستان در مورد دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL تهیه شد.

برای تعیین پایایی سؤالات پرسش‌نامه از روش Cronbach's Alfa استفاده شد. برای این کار با اجرای مطالعه مقدماتی (Pilot study)، بیست نفر از جامعه کارکنان و سرپرستان گروه‌های فوق به طور تصادفی انتخاب شدند. این

مدیران و کارآیی شغلی کارکنان بوده است (۱۲). اما نتایج بعضی پژوهش‌ها حاکی از تأثیر اندک یا عدم ثمر بخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در سرنوشت شغلی کارکنان بوده است که منجر به کاهش تمایل کارکنان جهت شرکت در دوره‌ها شده است (۱۳). لذا این تحقیق در نظر دارد که با ارزیابی برخی از ابعاد دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL از دیدگاه کارکنان و سرپرستان دانشگاه علوم پزشکی تبریز به مطالعه جوانب امر پرداخته، مسؤولین را در شناخت بیشتر این دوره‌ها یاری نماید.

### روش بررسی

پژوهش حاضر یک مطالعه تحلیلی بوده، جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی و سرپرستان آنان، شاغل در مراکز مختلف دانشگاه علوم پزشکی تبریز (۴۳۴۵ نفر) بود که از این تعداد ۴۲۲۰ نفر به کارکنان و حدود ۱۲۵ نفر به سرپرستان مربوط بوده است. در این تحقیق جامعه آماری به نسبت بزرگ بود. بنابراین برای اندازه‌گیری پارامترها، خصوصیت و ویژگی‌های جامعه آماری از روش نمونه‌گیری استفاده شد. روش به کار رفته در نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی بود. برای تعیین حجم نمونه به علت ارتباط موضوع با کلیه رشته‌های شغلی دانشگاه از فرمول Cochran استفاده گردید:

$$n = \frac{N d^2 + t^2 pq}{N t^2 pq}$$

$n$  = حجم نمونه

$t$  = ضریب اطمینان

$q = 1 - p$

$N$  = حجم جامعه

$p$  = نسبت افرادی که دارای ویژگی مورد نظر هستند

$d$  = مقدار خطا

$$n = \frac{(4220)(1/96)^2(0.5)(0.5)}{(4220)(0.5)^2 + (1/96)^2(0.5)(0.5)}$$

$n = 351/97$  کارکنان

افراد در مطالعه اصلی شرکت داده نشدند. در مطالعه مقدماتی میزان  $\alpha$  برای گروه کارکنان ۰/۸۳۰۳ و برای گروه سرپرستان ۰/۷۹۵۶ به دست آمد.

در این پژوهش برای بررسی روایی ابزار، پرسشنامه‌ها به تأیید چند نفر از استادان و صاحب‌نظران رسید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی جهت تنظیم جداول توزیع فراوانی و درصدی، میانگین و انحراف معیار و از آمار استنباطی (آزمون غیر پارامتریک Mann-Whitney U، آزمون پارامتریک t مستقل و از آزمون غیر پارامتریک Kruskal-Wallis) استفاده شد. داده‌ها به وسیله نرم‌افزار آماري SPSS<sup>۱۱</sup> مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

#### یافته‌ها

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بیشتر سرپرستان (۹۱/۵ درصد) و کارکنان (۹۴/۶۶ درصد) شرکت کننده در این پژوهش متأهل بوده، ۴۶/۲ درصد سرپرستان در گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال و ۷۵/۲ درصد آموزش گیرندگان در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال قرار داشتند. میزان تحصیلات ۶۰ درصد سرپرستان فوق لیسانس و بالاتر و میزان تحصیلات ۴۸/۷ درصد آموزش گیرندگان، لیسانس بود.

۳۴ درصد سرپرستان سابقه خدمت ۱۶ الی ۲۰ سال و ۳۳/۱ درصد کارکنان شرکت کننده در پژوهش سابقه خدمت ۱۱ الی ۱۵ سال داشتند. رسته شغلی ۴۳/۲ درصد سرپرستان و ۴۳/۱ درصد آموزش گیرندگان بهداشتی بود.

مطابق جدول ۱، ۷۵/۵ درصد سرپرستان و ۸۷/۵ درصد کارکنان شرکت کننده در تحقیق در مرکز فن‌آوران شمال غرب در دوره‌های ICDL شرکت نموده و آموزش دیده‌اند.

نتایج پژوهش در ارتباط با نقش و اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت ICDL از دیدگاه سرپرستان و آموزش گیرندگان نشان داد با توجه به میانگین ۲۸/۱۴ در گروه سرپرستان و میانگین ۲۶/۹۲ در گروه آموزش گیرندگان، نقش و اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت ICDL از دیدگاه سرپرستان و آموزش گیرندگان بالاتر از حد متوسط بود

(حداقل نمره ممکن ۸ و حداکثر آن ۴۰).

جهت بررسی تفاوت نظرات سرپرستان و آموزش گیرندگان در مورد نقش و اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت ICDL از روش آماری Mann-Whitney U استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده، تفاوت معنی‌داری بین میانه‌ها وجود داشت ( $Z = ۴/۰۶۷, P \leq ۰/۰۰۱$ ). یعنی سرپرستان بیشتر از آموزش گیرندگان به نقش و اهمیت دوره‌های ICDL عقیده داشتند. (جدول ۱).

در ارتباط با تأثیر نتایج اجرای فعلی دوره‌های آموزش‌های ضمن خدمت ICDL در افزایش دانش، مهارت و عملکرد شغلی افراد از دیدگاه سرپرستان و کارکنان، نتایج پژوهش نشان داد که از دیدگاه سرپرستان و آموزش گیرندگان دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL در افزایش دانش، مهارت و عملکرد شغلی کارکنان (البته از نظر خودشان) مؤثر بوده است. به طوری که فراوانی پاسخ‌های مربوط به گزینه‌های زیاد و بسیار زیاد بیشتر از گزینه‌های کم و بسیار کم بود (میانگین نمره سرپرستان ۲۷/۹۳ و آموزش گیرندگان ۲۷/۱۸، حداقل نمره ممکن ۸ و حداکثر آن ۴۰). جهت بررسی تفاوت نظرات سرپرستان و آموزش گیرندگان در مورد نقش و اهمیت دوره‌های آموزشی ICDL در افزایش دانش، مهارت و عملکرد شغلی کارکنان روش آماری Mann-Whitney U استفاده شد. بر اساس نتایج، تفاوت بین میانه‌ها معنی‌دار نبود ( $Z = ۰/۸۳۲, P = ۰/۴۰۵$ ). در نتیجه سرپرستان و آموزش گیرندگان در افزایش دانش، مهارت و عملکرد شغلی کارکنان اتفاق نظر داشتند.

در ارتباط با هماهنگی دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL با نیازهای شغلی کارکنان از دیدگاه سرپرستان و آموزش گیرندگان، نتایج پژوهش نشان داد با توجه به میانگین ۲۱/۵۷ در گروه سرپرستان و میانگین ۲۰/۷۶ در گروه آموزش گیرندگان، هماهنگی دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL با نیازهای شغلی کارکنان از دیدگاه سرپرستان و آموزش گیرندگان در حد متوسط ارزیابی گردید (حداقل نمره ممکن ۷ و حداکثر آن ۳۵). جهت بررسی تفاوت نظرات سرپرستان و آموزش گیرندگان در مورد هماهنگی آموزش‌های ضمن

مساوی ۰/۲۰۱ بود که این بدین معنی بود که بین میانگین‌های مورد مقایسه تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. پس سرپرستان و آموزش‌گیرندگان در مورد هماهنگی دوره‌های ICDL با نیازهای شغلی کارکنان اتفاق نظر داشتند (جدول ۲).

خدمت ICDL با نیازهای شغلی کارکنان از روش آماری t-test گروه‌های مستقل (با فرض نرمال بودن توزیع طبق تست اسمیرنوف کولموگراف) استفاده شد. به علت نابرابری واریانس‌ها تست Leven's استفاده شد. بر اساس این آزمون مقدار t محاسبه شده ۱/۲۸۳ بود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha = ۰/۰۵$ ) سطح معنی‌داری دو دامنه

جدول ۱: اطلاعات مربوط به نقش و اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت ICDL از دیدگاه سرپرستان و کارکنان

شرح	بسیار کم		کم		متوسط		زیاد		بسیار زیاد		جمع
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱- باعث افزایش اطلاعات و مهارت‌های شغلی کارکنان در انجام وظایف محوله می‌شود؟	۱/۱	۵	۵/۳	۶	۶/۳	۴۶	۴۸/۴	۲۷	۳۸/۴	۲۸/۴	۹۵
۲- باعث دستیابی به توانایی‌ها و شایستگی‌های لازم در انجام امور می‌شود؟	۷/۱	۰	۰	۴۸	۱۳/۷	۲۴۷	۷۰/۴	۴۱	۸/۸	۳۵۱	۱۰۰
۳- باعث افزایش نوآوری، ابتکار و خلاقیت در کار می‌شود؟	۰	۰	۸	۱۰	۱۰/۵	۵۹	۲۱/۱	۵۴	۱۸/۹	۹۵	۱۰۰
۴- باعث افزایش علاقه‌مندی به کار در همان فعالیت شغلی می‌گردد؟	۰/۶	۰	۶	۴۱	۲۳/۲	۱۳۴	۴۳/۸	۸۷	۱۵/۴	۳۵۱	۱۰۰
۵- باعث کاهش جابه‌جایی شغلی یا انتقال به دیگر سازمان‌ها می‌شود؟	۰/۶	۰	۱۰/۲	۴۷	۲۳/۲	۱۳۴	۴۳/۸	۸۷	۱۵/۴	۳۵۱	۱۰۰
۶- باعث افزایش امنیت شغلی می‌گردد؟	۰	۰	۳	۴۸	۳/۲	۲۷	۵۰/۵	۱۷	۱۷/۹	۹۵	۱۰۰
۷- باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد؟	۶/۸	۴۹	۴۹	۱۴	۱۴۷	۱۱۶	۴۱/۹	۳۳	۱۵	۳/۴	۳۵۱
۸- باعث بهبود و تقویت روحیه نیروی کار می‌گردد؟	۲۰/۳	۲۱	۲۲/۳	۲۸	۲۸	۹۵	۴۰/۴	۱۵	۱	۱/۱	۴۴
۹- باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد؟	۱۷/۱	۱۳۳	۳۷/۶	۲۹	۱۸/۵	۱۳۲	۴۱/۱	۵۰	۴۴	۱۲/۵	۳۵۱
۱۰- باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد؟	۱۲/۶	۱۸	۱۸/۹	۲۹	۱۱۷	۱۱۵	۳۳/۴	۲۲	۴	۴/۲	۹۵
۱۱- باعث بهبود و تقویت روحیه نیروی کار می‌گردد؟	۴/۹	۳۸	۱۹/۴	۱۱۷	۳۳/۴	۱۱۵	۳۳/۴	۳۳	۳۳	۹/۴	۳۵۰
۱۲- باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد؟	۰	۰	۵/۳	۳۴	۲۵/۸	۱۸۹	۵۳/۸	۱۰۵	۷	۷/۴	۹۵
۱۳- باعث بهبود و تقویت روحیه نیروی کار می‌گردد؟	۰/۳	۴۷	۱۳/۴	۱۸۹	۵۳/۸	۱۸۹	۵۳/۸	۱۰۵	۹	۲۶	۳۵۱
۱۴- باعث بهبود و تقویت روحیه نیروی کار می‌گردد؟	۰	۰	۷/۴	۵۳	۸/۴	۶۱	۸/۴	۶۱	۱۹	۲۰	۹۵
۱۵- باعث بهبود و تقویت روحیه نیروی کار می‌گردد؟	۰/۶	۴۵	۱۳	۱۲۹	۳۷/۲	۲۷۰	۳۷/۲	۱۲۰	۵۱	۱۴/۷	۳۴۷
میانگین نظرات آموزش‌گیرندگان و سرپرستان و مقایسه نظرات					بیشینه = ۴۰	کمینه = ۱۷					
میانگین نظرات					بیشینه = ۳۶	کمینه = ۱۲					

جدول ۲: اطلاعات مربوط به هماهنگی دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL با نیازهای شغلی کارکنان از دیدگاه سرپرستان و کارکنان

شرح	بسیار کم		کم		متوسط		زیاد		بسیار زیاد		جمع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱- با توجه به صرف وقت و هزینه‌های زیاد سرپرستان آموزشی تا چه اندازه دوره‌های آموزشی ICDL در حیطه کار شما بازدهی دارد؟	۱۱	۱۱/۶	۳۴	۳۵/۸	۱۰	۱۰/۵	۲۶	۲۷/۴	۱۴	۱۴/۷	۹۵
۲- محتوا و هدف‌های دوره‌های آموزشی را تا چه اندازه با نیازهای کاری و شغلی خود مناسب می‌دانید؟	۰	۰	۱۵	۱۵/۸	۴۸	۵۰/۵	۲۲	۲۳/۲	۱۰	۱۰/۵	۹۵
۳- تا چه اندازه می‌توان آموخته‌های دوره‌های آموزشی را در محیط کار به کار بست؟	۱۵	۱۵/۸	۰	۰	۲۳	۲۴/۲	۴۰	۴۲/۱	۱۷	۱۷/۹	۹۵
۴- به جنبه‌های کاربردی دوره‌های آموزشی تا چه اندازه توجه می‌شود؟	۲	۲/۲	۳۳	۳۴/۷	۳۷	۳۸/۹	۱۹	۲۰	۳	۳/۲	۹۵
۵- تا چه اندازه دوره‌های ICDL باعث اتخاذ شیوه‌های کاری بهتر و راه حل‌های مناسب‌تر در شغل گردیده است؟	۲	۲/۲	۱۶	۱۶/۸	۵۵	۵۷/۹	۱۸	۱۸/۹	۳	۳/۲	۹۵
۶- دوره‌های فوق تا چه اندازه باعث بهبود مسیر شغلی شما گردیده است؟	۲۷	۲۷/۷	۸۹	۹۳/۴	۱۴۰	۱۴۹/۹	۶۷	۷۰/۱	۷	۷/۸	۲۵۱
۷- تا چه حدودی دوره‌های آموزشی ICDL با اهداف و مقاصد سازمان تناسب و هماهنگی دارد؟	۴	۴/۲	۲۶	۲۷/۴	۴۷	۴۹/۵	۱۵	۱۵/۸	۳	۳/۲	۹۵
	۴۶	۴۶/۱	۴۹	۵۱/۱	۹۷	۱۰۰	۵۹	۶۲/۴	۲۶	۲۷/۴	۲۵۰
میانگین نظرات آموزش گیرندگان و سرپرستان و مقایسه نظرات	سرپرست	میانگین = ۲۱/۵۷	بیشینه = ۳۵		کمینه = ۱۱						$P \geq ۰/۰۵$ ( $t = ۱/۲۸۳$ )
	آموزش گیرنده	میانگین = ۲۰/۷۶	بیشینه = ۳۲		کمینه = ۷						

ICDL از دیدگاه سرپرستان و آموزش گیرندگان در حد به نسبت زیاد بود (حداقل نمره ممکن ۵ و حداکثر آن ۲۵). جهت بررسی تفاوت نظرات سرپرستان و آموزش گیرندگان در مورد نقش عوامل مختلف (مادی و غیر مادی)، در ارتقای انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزشی ICDL از روش آماري Mann-Whitney U استفاده شد. بر اساس نتایج به

در ارتباط با نقش عوامل مختلف (مادی و غیر مادی) در ارتقای انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL نتایج پژوهش نشان داد با توجه به میانگین ۱۵/۹۲ در گروه سرپرستان و میانگین ۱۷/۵۴ در گروه آموزش گیرندگان، نقش عوامل مختلف (مادی و غیر مادی) در ارتقای انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت

برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL معتقد بودند (جدول ۳).

دست آمده ( $Z = ۲/۳۲۱, P \leq ۰/۰۲$ ) تفاوت معنی‌داری بین میانه‌ها وجود دارد، یعنی کارکنان بیشتر از سرپرستان به نقش عوامل مختلف (مادی و غیر مادی) در ارتقای انگیزه کارکنان

جدول ۳: اطلاعات مربوط به نقش عوامل مختلف (مادی و غیر مادی) در ارتقای انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL از دیدگاه سرپرستان و کارکنان

شرح	بسیار کم		کم		متوسط		زیاد		بسیار زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱- تا چه اندازه فقط به خاطر افزایش مهارت، توانایی و دانش شغلی در دوره‌ها شرکت می‌کنید؟	۰	۰	۵۴	۱۵/۷	۹۳	۲۷/۱	۱۱۷	۳۴/۱	۷۸	۲۲/۷	۳۳۳	۱۰۰
۲- پاداش نقدی حاصل از اتمام دوره تا چه اندازه در شرکت شما در دوره آموزش ICDL تأثیر دارد؟	۰	۰	۴	۴/۳	۵۹	۱۷/۸	۱۰	۱۰/۶	۳	۲/۲	۹۴	۱۰۰
۳- تعجیل در ارتقای گروه و امتیاز شغلی حاصل از اتمام دوره تا چه اندازه در شرکت شما در دوره آموزش تأثیر دارد؟	۰	۰	۲۳	۲۴/۵	۳۷	۱۱/۴	۱۷	۵/۱	۲	۲/۱	۹۴	۱۰۰
۴- منوط نمودن ارتقای شغلی به گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه در شرکت نمودن شما در دوره‌های آموزشی تأثیر دارد؟	۰	۰	۲۱	۶/۱	۵۰	۱۴/۶	۱۵۳	۴۴/۷	۹۳	۲۷/۲	۳۳۲	۱۰۰
۵- دریافت مدرک بین‌المللی و استفاده صرف از مزایای آن تا چه اندازه در شرکت نمودن شما در دوره‌های آموزشی تأثیر دارد؟	۰	۰	۴۳	۱۲/۵	۸۷	۲۵/۳	۱۲۵	۳۶/۳	۵۷	۱۶/۶	۳۳۴	۱۰۰
۶- دریافت مدرک بین‌المللی و استفاده صرف از مزایای آن تا چه اندازه در شرکت نمودن شما در دوره‌های آموزشی تأثیر دارد؟	۰	۰	۲	۲/۱	۴۷	۱۴/۱	۲۵	۷/۶	۶	۱/۴	۹۴	۱۰۰
۷- دریافت مدرک بین‌المللی و استفاده صرف از مزایای آن تا چه اندازه در شرکت نمودن شما در دوره‌های آموزشی تأثیر دارد؟	۰	۰	۲۵	۷/۳	۱۱۹	۳۴/۶	۱۱۰	۳۲	۸۵	۲۴/۷	۳۳۴	۱۰۰
میانگین نظرات آموزش گیرندگان و سرپرستان و مقایسه نظرات			میانگین = ۱۵/۹۲		بیشینه = ۲۵		کمینه = ۸					$P < ۰/۰۲$ $Z = ۲/۳۲۱$
آموزش گیرنده			میانگین = ۱۷/۵۴		بیشینه = ۲۵		کمینه = ۸					

کارکنان نقش و اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت ICDL بالاتر از حد متوسط بوده است. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده، تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه سرپرستان و کارکنان در مورد نقش و اهمیت دوره‌های ICDL وجود داشت (جدول ۱).

در رابطه با نقش و اهمیت دوره ICDL سازمان یونسکو اعلام می‌کند که این دوره‌ها، سطوح منطقی و ثابتی را از توانایی فن‌آوری اطلاعات در کل یک سازمان تضمین می‌نماید، در برانگیختن روحیه کارکنان مؤثر بوده، سرمایه‌گذاری سازمانی را در افراد تکمیل می‌نماید، یک مدل بسیار ابداعی و مؤثر برای آموزش و تعلیم می‌باشد، مدرکی را برای فراگیران توانایی‌های سازمانی در جهت ارایه مؤثر توانایی‌های خود فراهم می‌نماید و فرصت‌های جدید شغلی ایجاد می‌کند (۱۰). عقیقی در مورد بررسی کلی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در شرکت مخابرات تبریز، به این نتیجه رسید که در مورد فرضیه فوق، تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه دو گروه در ارتباط با نقش و اهمیت دوره‌های ضمن خدمت وجود ندارد (۱۴). دفتر برنامه‌ریزی آموزشی وزارت جهاد کشاورزی در سال ۱۳۸۱ در پژوهش بررسی نظام آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی و ارایه الگوی مناسب جهت اصلاح ساختار آن نظام، به این نتیجه رسید که هر دو گروه مسؤولین و آموزش‌گیرندگان اهمیت دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را تأیید نمودند و تفاوت معنی‌داری بین دو دیدگاه وجود نداشت (۱۵). همچنین طاهری در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت کوتاه مدت و بلند مدت بر کارایی شغلی معلمان نیز به این نتیجه رسید که در مجموع آموزش‌های ضمن خدمت، نقش و اهمیت مثبتی در کارکنان داشته است (۱۶). صفری در تحقیق خود به نقش و اهمیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت تأکید داشته است (۱۷).

از دیدگاه سرپرستان و آموزش‌گیرندگان، دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL در افزایش دانش، مهارت و عملکرد شغلی کارکنان (البته از نظر خودشان) مؤثر بوده است. بین نظرات سرپرستان و کارکنان در این مورد تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

در ارتباط با میزان مهارت، دانش و تخصص مدرسان دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL در ارایه مطالب درسی از دیدگاه آموزش‌گیرندگان، نتایج پژوهش نشان داد با توجه به میانگین ۲۴/۶۷، آموزش‌گیرندگان میزان مهارت، دانش و تخصص مدرسان دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL را در ارایه مطالب درسی در حد زیاد ارزیابی نمودند (حداقل نمره ممکن ۷ و حداکثر آن ۳۵).

در ارتباط با سؤال باز پرسش‌نامه (هر گونه پیشنهادی راجع به بهبود آموزش‌های ICDL دارید، بیان نمایید؟)، نتایج پژوهش نشان داد بیشترین درصد سرپرستان مربوط به تداوم دوره‌ها و اجرای دوره‌های پیشرفته و تکمیلی و سپس افزایش امکانات آموزشی دوره‌ها و بیشترین پیشنهاد آموزش‌گیرندگان مربوط به افزایش امکانات آموزشی و سپس تداوم دوره‌ها و اجرای دوره‌های پیشرفته و تکمیلی بود.

جهت بررسی تفاوت مفید بودن آموزش‌های ضمن خدمت ICDL در رسته‌های شغلی مختلف دانشگاه علوم پزشکی تبریز از دیدگاه سرپرستان و کارکنان، که توسط تعدادی از گزینه‌های پرسش‌نامه‌ها سنجش شد و در چهار رسته مختلف مقایسه گردید، از روش آماری Kruskal-Wallis استفاده شد. در این آزمون از یک شاخص مجذور کای برای ارزیابی میانگین رتبه‌ها استفاده شد تا فرض صفر مبنی بر این که میانها در تمام گروه‌ها برابرند، ارزیابی شود. نتایج این آزمون نشان داد که اختلاف معنی‌داری در میانها وجود داشت  $[P \leq 0/001, \chi^2(df = 3, n = 435) = 44/263]$ . یعنی مفید بودن آموزش‌های ضمن خدمت ICDL در رسته‌های شغلی چهارگانه دانشگاه علوم پزشکی تبریز متفاوت بوده، با توجه به میانگین نمره‌های هر رسته، مفید بودن دوره‌های ICDL در رسته شغلی اداری-مالی بیشتر از دیگر رسته‌ها بود.

## بحث

تحقیق حاضر با هدف اصلی بررسی دوره‌های ضمن خدمت ICDL در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز از نظر سرپرستان و کارکنان به عمل آمد. از دیدگاه سرپرستان و

و وظایف تخصصی آموزش گیرندگان، کاربردی و مورد استفاده قرار گرفته بود (۲۰).

در ارتباط با نقش عوامل مختلف (مادی و غیر مادی) در ارتقای انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL نتایج پژوهش نشان داد که از دیدگاه سرپرستان و آموزش گیرندگان نقش این عوامل در حد به نسبت زیاد بوده است و یافته‌ها حاکی از این بود که کارکنان بیشتر از سرپرستان به نقش عوامل مختلف (مادی و غیر مادی) در ارتقای انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ICDL معتقد بودند. به نظر می‌رسد با توجه به این که ICDL مدرک بین‌المللی برای آموزش گیرندگان فراهم می‌آورد (۷) و از طرف دیگر ساعات آموزشی آن زیاد بوده و در تکمیل ۱۷۶ ساعت لازم برای تشویق مادی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و تعجیل در گروه آن‌ها بسیار مؤثر بوده است، لذا این عوامل تأثیر قابل توجهی در انگیزه کارکنان برای شرکت در کلاس‌ها داشته است.

تحقیق الهام پور در سال ۱۳۷۴ در زمینه بررسی تأثیر انگیزه‌های مادی در شرکت کارکنان در آموزش‌های کلی ضمن خدمت، نشان داد که کارکنان معتقد بودند انگیزه مادی در شرکت آنان در دوره‌ها تأثیر اندکی داشته، ولی سرپرستان تأثیر عوامل مادی را بیشتر می‌دانستند که با نتیجه تحقیق حاضر مغایر بود (۲۱). البته تفاوت ممکن بود مربوط به بررسی اختصاصی دوره ICDL در این مطالعه باشد. عقیقی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که دیدگاه سرپرستان و آموزش گیرندگان در مورد میزان انگیزه‌های مادی و غیر مادی کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت متفاوت بوده است (۱۴).

همچنین در این تحقیق از نظر کارکنان میزان مهارت، دانش، تخصص و تسلط مربیان دوره‌های آموزش‌های ضمن خدمت ICDL در حد بالایی ارزیابی شده است. شریفی در سال ۱۳۷۷ در پژوهش خود به این نتیجه رسید که استفاده از مدرسین متخصص در امر تدریس باعث افزایش اثر بخشی دوره‌های ضمن خدمت می‌گردد (۲۲).

در این راستا سازمان یونسکو نیز اظهار می‌کند که ICDL بهره‌وری کارکنان را با استفاده از کامپیوتر افزایش می‌دهد (۱۰). در راستای نتیجه به دست آمده، ایزدی در تحقیقی تحت عنوان «بررسی کارایی و اثر بخشی آموزش‌های ضمن خدمت معلمان مقطع ابتدایی رشته آموزش ابتدایی در سطح استان مازندران» بیان می‌دارد که کارایی و اثر بخشی افراد از طریق شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت افزایش می‌یابد و بدین ترتیب آموزش‌ها از کارایی و اثر بخشی لازم برخوردار می‌باشند (۱۸). نتایج به دست آمده از تحقیق تیغ ساز زاده تحت عنوان «بررسی آموزش‌های مدیریتی ضمن خدمت کارکنان و نقش آن در زمینه‌های انسانی، فنی و تخصصی و حل مسایل تصمیم‌گیری» نشان می‌دهد که به نظر شرکت کنندگان، آموزش‌ها فرصت مناسبی برای ارتقای سطح آگاهی و توانمندی شغلی آن‌ها ایجاد کرده و آنان را در کسب دانش و مهارت‌های مختلف شغلی مدیریتی یاری نموده است (۱۹)، که با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

بر اساس نتایج پژوهش، هماهنگی دوره‌های آموزش ضمن خدمت ICDL با نیازهای شغلی کارکنان از دیدگاه سرپرستان و کارکنان در حد متوسط ارزیابی گردید. همچنین یافته‌ها نشان داد که سرپرستان و کارکنان در مورد میزان هماهنگی دوره‌های ICDL با نیازهای شغلی کارکنان اتفاق نظر داشتند (جدول ۲).

انجمن کامپیوتر استرالیا بیان می‌دارد که دوره‌های ICDL به ویژه برای افرادی طراحی می‌گردد که می‌خواهند قابلیت بنیادی در کار با کامپیوتر را کسب نمایند تا در شغل فعلی به آن‌ها یاری نموده، مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات را در آنان توسعه و انتظارات شغلی آن‌ها را ارتقا بخشد (۱۱). در این راستا مرکز تحقیقات منابع طبیعی و امور دامی چهار محال بختیاری در سال ۱۳۷۹ با بررسی و ارزیابی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت کوتاه مدت بر عملکرد کارکنان در سازمان جهاد سازندگی چهار محال بختیاری به این نتیجه رسید که به طور کلی آموزش‌های ضمن خدمت با نیازهای شغلی آموزش گیرندگان ارتباط داشته، یعنی آموزش‌های انجام گرفته در کارها

آموزشی ICDL و نقش و اهمیت زیاد دوره‌ها از دیدگاه افراد مورد پژوهش، باید دوره‌ها تا حد امکان طوری برنامه‌ریزی شوند که با نیازهای شغلی کارکنان هماهنگی بیشتری داشته باشند و در نتیجه همانند رسته‌های اداری - مالی برای سایر رسته‌ها نیز مفیدتر باشند. اجرای دوره‌های پیشرفته و تکمیلی همزمان با افزایش امکانات آموزشی دوره‌ها و در نظر گرفتن انگیزه‌های مادی لازم برای کارکنان جهت شرکت در دوره‌ها نیز مفید به نظر می‌رسد.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین میزان مفید بودن دوره‌های ICDL در رسته‌های شغلی مختلف دانشگاه علوم پزشکی تبریز از نظر خود آن‌ها وجود داشت. با توجه به میانگین نمرات، میزان مفید بودن دوره‌های آموزشی در رسته اداری - مالی بیشتر بود. به نظر می‌رسد که این تفاوت اغلب مربوط به هماهنگی بیشتر دوره‌های فوق با نیازهای شغلی رسته مذکور می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

با توجه به فواید فردی و سازمانی ثابت شده دوره‌های

### References

1. Robbins SP. Essentials of organizational behavior. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall; 1988.
2. Monshizadeh Kamkar F. The relationship between education officials monitored with creativity. [MSc Thesis in Persian]. Tabriz, Tabriz Islamic Azad University, 2004.
3. Ajami M. Staff education: Manpower, technological education and educational system. Proceedings of the International Congress on Science and Technology Education and National Development; 1994; Tehran, Iran. [In Persian].
4. Sabaghian Z. Effect of in-service training on increasing the success and efficiency of managers. Quarterly of Education Management 1995; 4(1): 38-9. [In Persian].
5. Parandeh Azad S. Evaluating the relationship of in-service training (short-term and long-term, non-verbal) with the skills of the managers of training units in Sarab and Mehraban education area. [MSc Thesis in Persian]. Tabriz, Tabriz Islamic Azad University, 1998.
6. Mahbaz A, Samadi Azar H. First skill: ability to understand the fundamental concepts of IT (IT), according to latest standards ICDL (version 4). Tehran: Ettehad Publications; 2005.
7. ICDL: The "International Computer Driving License" [Online]. 2005. Available from: URL: <http://www.icdl.org>
8. ICDL-US. The International Computer Driving License program: Computer skills for life [Online]. 2005. Available from: URL: <http://65.99.150.19/icdlus-lms-webclient/homepage/about/program>
9. Canada's Association of Information Technology Professionals. International Computer Driving License [Online]. 2005. Available from: URL: <http://www.cips.ca/int>
10. UNESCO Cairo Office. The international computer driving license (ICDL) operator in eight counties in the Arab region [Online]. 2006. Available from: URL: <http://www.unesco.org>
11. Australian Computer Society. EXIN to take over International Computer Driving License (ICDL) in Australia [Online]. 2003. Available from: URL: <http://www.acs.org.au/icdl/>
12. Ranjbari H. The relationship between in-service training special for managers with the performance of high school managers. [MSc thesis in Persian]. Tabriz, Tabriz Islamic Azad University, 1998.
13. Memar Isfahani MA. Effectiveness of in-service training in governmental organization of Lorestan province [MSc thesis in Persian]. Tabriz, Tabriz Islamic Azad University, 1993.
14. Aghighi A. Comparison the ideas of the supervisors and employees of Telecommunication of East Azerbaijan regarding the performance of training- application trainings in-service training period to enhance knowledge and skills of the staffs [MSc thesis in Persian]. Tabriz, Tabriz Islamic Azad University, 2004.
15. Planning Office of Agriculture Ministry Education. Evaluation of in-service training system of Ministry of Agriculture staff and providing a suitable model for reform of the system. Tehran: Ministry of Agriculture; 2002.

16. Taheri MR. The effect of short-term and long-term in-service training on teachers' performance [MSc thesis in Persian]. Tehran, Tehran Islamic Azad University, 1998.
17. Safari M. In-service training in staff of Ministry of Education (Tehran) and evaluation of the effects and efficacy of this training. [MSc thesis in Persian]. Tehran, Governmental Management Education Center, 1996.
18. Izadi S. The study of the managers' opinion to in-service training. [MSc thesis in Persian]. Tehran, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabatabaei University, 1993.
19. Tighsazzadeh M. The study of the staff training management service and its role in the field of human, technical and professional decision-making and solving problems. [MSc thesis in Persian]. Tehran, Faculty of Psychology and Education, Tehran University, 1992.
20. Education and Research Management of short-term Training. Assessing the effect of short-term in-service training on the personnel performance of the Jihad-e-Sazandegi of ChaharMahal Bakhtiari province. Shahr-e-kord: Research Center of Natural Resources and Animal Affairs of Chahar Mahal-Bakhtiari; 2000. [In Persian].
21. Elhampour H. Assessment and comparison of suggestions and ideas of students and teachers of higher education of in-service training about the factors that influence quality of education in this center in Khuzestan province. 1995. [In Persian].
22. Sharifi HP. Assessment of managers' and staffs' of Isfahan Jihad-e-Sazandegi ideas about the effective factors in increasing the efficiency of in-service training. Isfahan: State Management Training Center; 1998.

## Evaluation the Some Aspects of ICDL in-Service Trainings from the Viewpoints of Administrators and Personnel of Tabriz University of Medical Sciences and Health Services\*

*Azizeh Farshbafkhalili<sup>1</sup>; Bahman Azimzadeh<sup>2</sup>; Davood Hoseininasab, PhD<sup>3</sup>; Mahnaz Shahnazi<sup>4</sup>*

### Abstract

**Introduction:** Organizations planned in-service trainings for updating of personnel's information. ICDL (international computer driving license) is one of the most important trainings. The purpose of this research is Evaluation the some aspects of ICDL in-service trainings from the viewpoints of administrators and personnel of Tabriz University of Medical Sciences and health services.

**Methods:** This research is a field descriptive study. The statistical population studied included all of formal and contracted personnel and administrators of Tabriz University of Medical Sciences and health services (4345 persons). Which 4220 ones were personnel and 125 persons were administrators among this total. In this research 351 personnel and 94 administrators were selected through simple random sampling. Two separate questionnaires were used for data gathering. Validity and reliability of tools determined through content validity and Chronbach's Alfa. Descriptive statistics (Frequencies, Mean and Standard Deviation) and inferential statistics (Mann Whitney U, Kruskal-Wallis and independent t-test) were used for data analysis.

**Results:** The findings of this research showed that administrators more than personnel believed in role and importance of ICDL ( $P < 0.05$ ). There were no meaningful difference between views of personnel and their administrators regarding ICDL training periods effects on increasing of personnel skill and knowledge as well as their coordination with personnel job needs ( $P > 0.05$ ). Administrators more than personnel believed in role of material and nonmaterial incentives for participating at ICDL training classes ( $P < 0.05$ ). Personnel mentioned ICDL trainers had high-level skill and knowledge in presenting the lessons matters. Statistical meaningful difference was detected about beneficially of ICDL trainings between different job subgroups of medical sciences university ( $P > 0.05$ ). (ICDL had more benefit in financial-official subgroups).

**Conclusion:** Based upon the results it is concluded that the personnel of Medical Sciences University is needed to be more knowledgeable concerning role and importance of ICDL in-service trainings. Besides considering material and nonmaterial factors for participating at ICDL training classes is necessary. Finally for returning on personnel investment, ICDL in - service trainings are needed to be applicable.

**Keywords:** Educational Measurement; Inservice Training; Allied Health Personnel.

**Type of article:** Original Article

*Received: 25 June, 2008*

*Accepted: 8 Apr, 2009*

**Citation:** Farshbafkhalili A, Azimzadeh B, Hoseininasab D, Shahnazi M. **Evaluation the Some Aspects of ICDL in-Service Trainings from the Viewpoints of Administrators and Personnel of Tabriz University of Medical Sciences and Health services.** Health Information Management 2010; 7(1): 74.

\* This is an independent article with no financial support by any institution.

1. MSc, Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran. (Corresponding Author)  
E-mail: Azizeh\_farshbafkhalili@yahoo.com

2. MSc, Educational Management, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran.

3. PhD, Psychology, Tabriz University, Tabriz, Iran.

4. MSc, Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran.